

EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Inf. FABRIZIO BISI

Master in Diritto Sindacale, del lavoro e
contrattuale

EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare dei dipendenti del SSN, negli ultimi decenni ha subito importanti riforme.

Infatti, a seguito della contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico, l'esercizio del potere disciplinare da parte della P.A. quale datore di lavoro, è governato dal diritto privato, e non più dalle norme previste di pubblico impiego.

EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Nella sanità pubblica
PREAZIENDALIZZATA i
procedimenti disciplinari erano
regolamentati dalla disciplina
normativa del pubblico impiego,
definiti dal:

DPR 761/1979

che richiamava ampiamente il **DPR 3/1957** recante
il testo unico degli impiegati civili dello Stato

EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare veniva irrogato da un «organo costituito in modo da assicurare l'imparzialità», rappresentato dalla Commissione di disciplina, a composizione paritetica, formata per metà da membri designati dall'Amministrazione e per metà da membri designati dalle organizzazioni sindacali.

EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Nel caso di dipendenti iscritti ad Albi professionali (medici, biologi, infermieri...), la Commissione era integrata da un membro designato dal rispettivo Ordine o Collegio professionale, con voto consultivo.

EVOLUZIONE DEI SISTEMI DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Le sanzioni disciplinari erano 4:

la censura (o rimprovero scritto)

la riduzione dello stipendio

la sospensione dalla qualifica

la destituzione (o cessazione dal servizio).

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

Avvio del processo di
privatizzazione del rapporto
di lavoro e **revisione della
disciplina in materia di
pubblico impiego»**

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

Il rapporto di lavoro pubblico inizia ad assimilarsi con l'impiego privato e si applicano:

- Art. 2106 del Codice Civile
- Art. 7 , commi primo, quinto e ottavo delle Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

Scompareva la Commissione di disciplina

Veniva individuato un Ufficio per i procedimenti disciplinari che su segnalazione del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavorava, contestava l'addebito al dipendente medesimo, istruiva il procedimento disciplinare e applicava la sanzione.

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

Quando le sanzioni rientravano nel «rimprovero verbale» (novità) e nella «censura», il responsabile della struttura in cui il dipendente lavorava, provvedeva direttamente

Art. 7 Legge 300/70 Statuto dei lavoratori

SANZIONI DISCIPLINARI



ART.7 LEGGE 300/70 STATUTO DEI LAVORATORI

AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Per il corretto esercizio del potere disciplinare era necessaria la materiale affissione del "codice disciplinare" in luogo accessibile a tutti.

L'inosservanza di tale obbligo determinava, di regola, la nullità insanabile della sanzione eventualmente irrogata.

L'affissione del codice disciplinare costituiva una forma esclusiva di pubblicità che non ammetteva forme alternative e diverse.

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

Il procedimento disciplinare si avviava
con la

CONTESTAZIONE PER ISCRITTO DELL'ADDEBITO

al dipendente, tranne che nel caso
del rimprovero verbale.

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

La contestazione dell'addebito doveva avvenire in

FORMA SCRITTA

a pena di nullità del procedimento.

Aveva come **FINALITA'** quella di dare certezza ed **IMMUTABILITA' AL CONTENUTO DI INFRAZIONE**, fissando al contempo ed in modo inequivocabile il *dies a quo* degli ulteriori termini previsti nell'ambito della procedura disciplinare.

Art. 7 Legge 300/70

Statuto dei lavoratori

Il datore di lavoro non poteva adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore poteva farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderiva o conferiva mandato.

Caratteristiche della contestazione:

- IMMEDIATEZZA
- SPECIFICITA'
- IMMODIFICABILITA'

PRINCIPIO DELL'IMMEDIATEZZA:

- Non doveva trascorrere, per motivi di certezza delle situazioni giuridiche, un lasso di tempo troppo ampio tra il momento della commissione del fatto, il momento della conoscenza dello stesso e quello della sua contestazione.
- Questo principio è stato tradotto, nel CCNL, nella previsione del termine perentorio di 20 giorni dal momento in cui il responsabile della struttura - per le sanzioni di sua competenza- o l'ufficio di disciplina hanno avuto conoscenza del fatto.

PRINCIPIO DELLA SPECIFICITÀ:

La contestazione doveva contenere l'esposizione di fatti e degli elementi essenziali del fatto e, quindi, le indicazioni necessarie per individuare il comportamento nel quale il datore di lavoro ravvisa l'infrazione disciplinare.

La contestazione non doveva essere generica né contenere giudizi sui fatti.

PRINCIPIO DELL'IMMODIFICABILITA

La sanzione non poteva essere applicata per una causa diversa da quella indicata nella contestazione e nell'eventuale giudizio di impugnazione non potevano essere introdotti fatti nuovi o diversi da quelli originariamente contestati.

PRINCIPIO DELL'IMMODIFICABILITA

Nell'ipotesi di fatti nuovi o aggiuntivi, restava salva la possibilità di avviare un nuovo e distinto procedimento disciplinare, con una nuova contestazione, fermo restando la necessità di verificare il requisito della tempestività e quindi il rispetto dei prescritti termini di contestazione.

LA DIFESA DEL LAVORATORE

La convocazione per la difesa, in forma scritta, non poteva avvenire prima che fossero trascorsi **5 giorni lavorativi** dalla contestazione del fatto. Successivamente all' intervenuta convocazione per l'audizione, scattava il decorso del termine **massimo di 15 giorni** per la difesa e quello, successivo all'inutile decorso del primo, sempre **di 15 giorni**, per l'applicazione della sanzione.

Chiusura fase istruttoria

l'Ente aveva 3 possibilità:

- ⇒ Accogliere le giustificazioni del lavoratore e comunicargli l'archiviazione del procedimento;
- ⇒ Non accoglierle e comunicargli l'adozione di una sanzione disciplinare;
- ⇒ Patteggiamento della sanzione

PATTEGGIAMENTO

Era sempre possibile applicare una sanzione disciplinare patteggiata ai sensi dell'55, comma 6 del D. Lgs. 165/2001; il patteggiamento si poteva collocare, sotto il profilo temporale, tra il momento dell'audizione e quello della comunicazione della sanzione; l'iniziativa in tal senso poteva essere sia del lavoratore che dello stesso ufficio per i procedimenti disciplinari o del capo della struttura.

PATTEGGIAMENTO

Il dipendente che riconosceva le proprie colpe godeva di una sanzione ridotta, con la conseguenza però di non poter più impugnare la decisione.

Il dipendente che invece non usufruiva del patteggiamento disciplinare poteva impugnare la decisione presso un nuovo organo, il «Collegio Arbitrale di Disciplina»

Collegio Arbitrale di Disciplina

Composto da 5 membri, di cui 2 rappresentanti dei dipendenti, e 2 rappresentanti dell'Amministrazione e presieduto da un soggetto esterno che doveva essere di «provata esperienza e indipendenza».

Art. 7 Legge 300/70

Statuto dei lavoratori

La sanzione disciplinare restava sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio. Qualora il datore di lavoro non provvedeva, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio, la sanzione disciplinare non aveva effetto.

Art. 7 Legge 300/70

Statuto dei lavoratori

Se il datore di lavoro si rivolgeva all'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare restava sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non poteva tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

D.Lgs 6 Febbraio 1993 n. 29 e successive modifiche

L'art.2106 del Codice Civile e l'art. 7 della Legge 300/70 prevedevano e disciplinavano, quindi, il potere di irrogare sanzioni al lavoratore che non rispettava i doveri che gli derivavano dal suo contratto, ossia i doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà nei confronti del datore di lavoro (artt. 2104 e 2105 del Codice Civile)

CODICE CIVILE

ART 2104: DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO:

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale

(**OBBLIGO DI DILIGENZA**)

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende

(**OBBLIGO DI OBEDIENZA**)

CODICE CIVILE

ART 2105: OBBLIGO DI FEDELTA':

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio

(OBBLIGO DI FEDELTA' E RISERVATEZZA)

CODICE CIVILE

ART 2106: SANZIONI DISCIPLINARI:

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione ed in conformità delle norme corporative.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

ART. 60 DPR n. 3/57

I dipendenti delle P.A. «non possono esercitare il commercio, l'industria né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite ai fini di lucro, tranne che si tratti di cariche di società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente»

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

ECCEZIONE:

I dipendenti con RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE in misura non superiore al 50%,

possono espletare una seconda attività alle condizioni previste.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

Le norme che disciplinano l'obbligo di esclusività e, conseguentemente, le incompatibilità, sono contenute:

Decreto del Presidente della Repubblica 10/01/1957, n.3
artt. 60-61-62-63-64-65

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
17/03/1989 n. 117, art. 6 comma 2

Legge 23/12/1996 n. 662 artt. 56, 56bis, 57, 58, 58bis,
60, 61, 62

D.Lgs n. 165/2001 art. 53 così come integrato art. 52
del D.Lgs n. 150/09

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

Le P.A. non possono conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

Sono esclusi i compensi derivanti da:

Collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

Utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

Partecipazione a Convegni o Seminari;

Incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

Incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando e fuori ruolo;

Incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

Attività di formazione diretta ai dipendenti della P.A.

I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

In caso di inosservanza del divieto, salvo le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

OBBLIGO DI ESCLUSIVITA'

Nel caso di violazione delle disposizioni in ordine alla disciplina delle incompatibilità, la legislazione vigente prevede

IL RECESSO PER GIUSTA CAUSA,

a seguito dell'attivazione di uno specifico procedimento disciplinare, accertante la violazione.

GRAZIE
PER L'ATTENZIONE....

FABRIZIO